

SHARE: SOCIAL WORK JURNAL	VOLUME: 7	NOMOR: 2	HALAMAN: 1 - 79	ISSN:2339 -0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e)
------------------------------	-----------	----------	-----------------	--

PENTINGNYA BUKU PANDUAN BAGI *VOLUNTEER* PADA ORGANISASI SOSIAL (STUDI KASUS PADA LEMBAGA REHABILITASI ODHA DAN KONSUMEN NAPZA RUMAH CEMARA KOTA BANDUNG)

Oleh:

Rini Rizkiawati, Budhi Wibhawa, Meilanny Budiarti S., Santoso Tri Raharjo

*rizkiarini23@gmail.com, budhiwibhawa@gmail.com, meilannybudiarti13@gmail.com,
santosotriraharjo@gmail.com*

ABSTRAK

Rumah Cemara merupakan organisasi sosial yang memiliki keterbatasan Sumber Daya Manusia yaitu 32 Orang. Pada dasarnya Human Resource Development (HRD) yang bertanggung jawab menangani pengelolaan Sumber Daya Manusia ataupun staff. Dalam suatu organisasi sosial ketika memiliki Sumber Daya Manusia yang terbatas, maka dibutuhkanlah volunteer untuk membantu dalam menjalankan suatu program atau kegiatan. Banyak sekali masyarakat yang ingin menjadi volunteer di Rumah Cemara. Namun, mengenai mekanisme perekrutan *volunteer* saat ini belum memiliki kualifikasi syarat secara khusus sesuai dengan kebutuhan dari Rumah Cemara. Hal tersebut membuat beberapa calon *volunteer* tidak mengetahui apa yang harus dilakukannya. Melalui penulisan artikel ini, diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya panduan untuk *volunteer* dalam suatu organisasi sosial.

Kata Kunci: Rumah Cemara, Human Resource Development, Volunteer

ABSTRACT

Rumah Cemara is a social organization with limited human resources of 32 people. Basically, Human Resource Development (HRD) is responsible for managing Human Resources or staff. In a social organization when it has limited Human Resources, it is necessary volunteers to assist in running a program or activity. Lots of people who want to volunteer at Rumah Cemara. However, the current volunteer recruitment mechanism does not yet have qualification requirements specifically in accordance with the needs of Rumah Cemara. It makes some volunteer candidates not knowing what to do. Through the writing of this article, it is expected to provide an overview of the importance of guidance for volunteers in a social organization.

Keywords: Rumah Cemara, Human Resource Development, Volunteer

PENDAHULUAN

Rumah Cemara merupakan lembaga yang didirikan pada tahun 2003 oleh lima orang mantan pecandu narkoba. Tujuan dari dibentuknya organisasi komunitas ini yakni untuk meningkatkan kualitas hidup orang dengan HIV-AIDS, konsumen narkoba, serta kaum marginal lainnya di Indonesia melalui pendekatan dukungan sebaya. Dalam suatu lembaga tentu membutuhkan sumber daya manusia yang terbaik guna mencapai tujuan dari organisasi pelayanan sosial yang dilakukan oleh HRD dalam lembaga tersebut.

Human resources development, disebut juga divisi sumber daya manusia yang bertanggung jawab menangani pengelolaan SDM atau karyawan dan untuk memastikan lembaga mendapatkan karyawan-karyawan terbaik. Oleh sebab itu, dalam hal penerimaan karyawan, *Human resources development* adalah pihak yang dinilai paling bertanggung jawab untuk mengelola proses seleksi. Setelah penerimaan, tugas selanjutnya adalah memaksimalkan kemampuan terbaik karyawan tersebut untuk melayani lembaga secara lebih baik. Maka dari itu, *Human*

Resources Development merupakan salah satu bagian dari suatu lembaga yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia yang terdapat pada suatu lembaga tersebut.

Sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan manusia paling tidak terdiri dari tiga komponen yaitu terdiri dari dewan direksi (*board management*), staf pelaksana dan para relawan (*volunteers*). Ketiga komponen sumber daya manusia tersebut bekerja bersama dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam menyelenggarakan pelayanan sosial. Salah satu dari keberhasilan yang diperoleh dewan dan stafnya yaitu komitmennya terhadap suatu proses untuk mengevaluasi permasalahan dan mengembangkan secara sistematis untuk berbuat yang lebih baik lagi; serta dengan melibatkan para relawan dalam kegiatan. Hal tersebut, dikemukakan oleh Thomas Wolf (1990: 289).

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Weinbach (1994:110) mengenai kemanfaatan dari keberadaan para relawan dalam pelaksanaan organisasi pelayanan manusia, bahwa:

“There are obvious benefit to social work manager in the use of volunteer. The Most obvious of these is that volunteers can perform many jobs at minimal cost. While they are not “free” in the sense that they require supervisory time and are usually reimbursed for some of their expenses (travel, meals, etc), volunteers provide many services, thereby freeing up paid staff to other work.”
Weinbach (1994:110)

Pada kenyataannya *volunteer* banyak sekali memberikan manfaat terhadap suatu lembaga pelayanan sosial. Hal tersebut tentu akan membantu kinerja staff dalam suatu lembaga pelayanan sosial ketika memiliki banyak tugas. Sehingga staff dari lembaga pelayanan sosial tersebut dapat melakukan

kegiatan atau tugas lainnya yang harus dikerjakannya.

Topik ini dipilih dalam kajian ini karena keberadaan *volunteer* dianggap sangat bermanfaat bagi setiap lembaga pelayanan sosial, yakni bahwa ketika lembaga pelayanan sosial membutuhkan relawan (*volunteer*), maka lembaga pelayanan sosial tersebut harus memiliki syarat kualifikasi yang ditetapkan bagi para *volunteer*-nya agar sesuai dengan kebutuhan dari lembaga tersebut.

TINJAUAN KONSEPTUAL

A. Organisasi Pelayanan Sosial (*Human Services Organization*)

Human service organization (HSO) merupakan suatu proses kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dalam bidang sosial dengan menggunakan sumber daya yang terdapat di lingkungan masyarakat secara efisien dan efektif. Berbicara mengenai manajemen maka akan membawa serta fungsi manajemen yang antara lain dikemukakan oleh Weinbach (1994), yaitu:

1. Perumusan tujuan.
2. Pengorganisasian usaha-usaha kesejahteraan sosial.
3. Komunikasi baik vertikal maupun horizontal, formal atau informal, internal maupun eksternal.
4. Penyediaan fasilitas.
5. Mencari, menggali memobilisasi dan memanfaatkan sumber/potensi.
6. Evaluasi kegiatan usaha kesejahteraan sosial.

Lebih lanjut dalam ensiklopedia pekerjaan sosial, organisasi pelayanan sosial melakukan pelayanan langsung kepada klien. Organisasi pelayanan sosial juga tidak berorientasi kepada keuntungan semata kepada “*stakeholders*” tetapi tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan orang-orang yang dilayani, sehingga hampir semua organisasi pelayanan sosial adalah lembaga

yang bersifat non profit (*The Encyclopedia of Social Work*, 1995: 1787). Oleh karena itu, organisasi pelayanan sosial tentunya berbeda dengan organisasi profit lainnya. Adapun karakteristik dari organisasi pelayanan sosial menurut Hasenfeld (1983), yaitu:

1. Material dasarnya terdiri dari orang-orang dengan sejumlah nilai moral yang mempengaruhi aktifitas organisasi sosial.
2. Tujuan dari organisasi pelayanan sosial adalah samar-samar (*vague*), berarti dua (*ambiguous*), dan bermasalah (*problematic*).
3. Moral ambigu yang mengitari pelayanan sosial juga menunjukkan organisasi pelayanan sosial bergerak dalam lingkungan bergolak, artinya lingkungan tersebut terdiri dari banyak kepentingan kelompok yang berbeda-beda.
4. Organisasi pelayanan manusia harus beroperasi dengan teknologi yang tidak menentukan dengan tidak menyediakan pengetahuan yang lengkap bagaimana mencari hasil yang diharapkan.
5. Aktivitas utama dalam organisasi pelayanan sosial terdiri dari hubungan antara staff dengan klien, sehingga tidak menutup kemungkinan para staff dalam organisasi sosial lebih banyak terdiri dari relawan yang harus berhubungan dengan kliennya.
6. Karena keutamaan hubungan staff dengan klien, maka posisi dan peran staff profesional secara khusus penting dalam organisasi pelayanan manusia.
7. Organisasi pelayanan sosial miskin pengukuran mengenai efektivitas yang reliabel dan valid, dan mungkin, lebih mampu bertahan terhadap perubahan dan inovasi.

B. Human Resources Development (HRD)

Human resources development (HRD), disebut juga divisi sumber daya manusia, secara umum, adalah departemen dalam perusahaan atau lembaga yang bertanggung jawab menangani pengelolaan SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. HRD bertanggung jawab untuk memastikan perusahaan atau lembaga mendapatkan karyawan-karyawan terbaik. Oleh sebab itu, dalam hal penerimaan karyawan, HRD adalah pihak yang dinilai paling bertanggung jawab untuk mengelola proses seleksi. Setelah penerimaan, tugas selanjutnya adalah memaksimalkan kemampuan terbaik karyawan tersebut untuk melayani perusahaan secara lebih baik. Tugas, tanggung jawab dan peran HRD dalam perusahaan antara lain:

1. HRD bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*Preparation and Selection*)

a. Persiapan (*Preparation*)

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam hal melakukan persiapan, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dalam persiapan meliputi jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen terkait, dan sebagainya. Sedangkan factor eksternal dalam hal persiapan meliputi hukum ketenagakerjaan, kondisi pangsa tenaga kerja, dan lain sebagainya.

b. Rekrutmen Tenaga Kerja (*Recruitment*)

Recruitment adalah sebuah proses untuk mencari calon pegawai atau karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini HRD perlu melakukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job*

- description*) dan juga spesifikasi pekerjaan (*job specification*).
- c. Seleksi Tenaga Kerja (*Selection*)
Pengertian dari seleksi tenaga kerja adalah sebuah proses yang dilakukan untuk menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat. Tahapan yang dilakukan dalam proses seleksi tenaga kerja, yaitu melihat daftar riwayat hidup CV, melakukan seleksi awal berdasarkan CV pelamar, pemanggilan pelamar untuk tes interview, menguji calon karyawan dengan tes tertulis, proses interview/wawancara kerja, dan proses selanjutnya.
 2. Pengembangan dan Evaluasi Karyawan (*Development and Evaluation*)
Agar tenaga kerja atau karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan atau organisasi, maka ia harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Proses pengembangan dan evaluasi karyawan dilakukan sebagai sebuah pembekalan agar tenaga kerja dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya, serta meningkatkan kinerja yang ada.
 3. Pemberian Kompensasi dan Proteksi pada Pegawai
Kompensasi adalah imbalan atau upah atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi harus tepat dan sesuai dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal agar tidak menimbulkan masalah ketenagakerjaan atau kerugian pada organisasi atau perusahaan.

C. Relawan (*Volunteer*)

Definisi relawan menurut Schroeder (1998) adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan dan waktunya tanpa mendapatkan upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal. Selain itu kegiatan yang dilakukan relawan bersifat sukarela untuk menolong orang lain tanpa adanya harapan akan imbalan eksternal.

Wilson (2000) juga mengemukakan *volunteering* (kerelawanan) adalah aktivitas memberikan waktu secara cuma-cuma untuk memberikan bantuan kepada orang lain, kelompok, atau suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, Relawan adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi memiliki dorongan untuk berkontribusi nyata dalam suatu kegiatan dan berkomitmen untuk terlibat dalam kegiatan yang membutuhkan kerelaan untuk mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, serta materi untuk diberikan kepada orang lain. (Schroeder, 1998; Wilson, 2000).

Ciri-ciri Relawan menurut Omoto & Snyder (dalam Misgiyanti, 1997), antara lain:

1. Selalu mencari kesempatan untuk membantu
2. Komitmen diberikan dalam waktu yang relatif lama
3. Memerlukan *personal cost* yang tinggi (waktu, tenaga, dan sebagainya)
4. Mereka tidak mengenal orang yang mereka bantu, sehingga orang yang mereka bantu diatur oleh organisasi dimana mereka aktif didalamnya
5. Tingkah laku menolong yang dilakukannya bukanlah suatu keharusan.

Dari ciri-ciri tersebut dapat disimpulkan pengertian menurut Omoto &

Snyder bahwa relawan adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi selalu mencari kesempatan untuk bisa membantu orang lain melalui suatu organisasi tertentu dalam jangka waktu yang relatif lama, memiliki keterlibatan yang cukup tinggi serta mengorbankan berbagai personal cost (misalnya uang, waktu, pikiran) yang dimilikinya.

METODE

Penggalan data dan informasi didapatkan melalui *interview* atau *wawancara* untuk melakukan tahap assesment terhadap lembaga Rumah Cemara. Assesment digunakan dengan menggali informasi dari koordinator HRD dan staff Rumah Cemara dengan tujuan untuk mengetahui kondisi di lembaga. Setelah proses *assessment* selesai dilakukan, maka praktikan langsung mengaitkan dengan masalah yang terdapat di lembaga yaitu mengenai mekanisme perekrutan *volunteer* yang belum memiliki kualifikasi syarat secara khusus sesuai dengan kebutuhan dari lembaga. Hal tersebut sangat penting dilakukan agar praktikan mampu untuk menentukan *plan of treatment* dan *treatment* yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang ada di lembaga tersebut.

Sebagai bagian dari proses intervensi dalam kegiatan praktikum ini, praktikan dan staff Rumah Cemara melakukan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) dalam rangka pembuatan buku panduan dan kualifikasi *volunteer* maupun magang sebagai bagian dari proses intervensi dalam kegiatan praktikum ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Divisi *Human Resource Development* (HRD) atau divisi personalia Rumah Cemara, dalam hal ini memiliki kewenangan untuk mengatur serta melakukan proses manajerial terkait Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Rumah Cemara. HRD Rumah Cemara

dalam hal ini juga memiliki tanggung jawab secara penuh terhadap proses rekrutmen (*staffing process*) dan pengembangan potensi staff Rumah Cemara (*staff development*).

Saat ini, setidaknya Rumah Cemara telah memiliki 32 orang staff aktif yang diklasifikasikan menurut jabatan masing-masing bidangnya. Dalam struktur organisasi lembaga Rumah Cemara terdapat divisi HRD berada satu divisi dengan bagian administrasi dan keuangan. Kemudian koordinator divisi HRD pun merupakan salah satu staff di bagian keuangan. Menurut koordinator HRD alasan mendasar mengapa divisi HRD tidak dibuat secara terpisah, karena didasarkan kepada kondisi donatur yang tidak membiayai secara khusus kegiatan divisi HRD, salah satunya seperti proses perekrutan staff atau *staffing process*.

Kondisi HRD di Rumah Cemara saat ini masih berada satu divisi dengan administrasi dan keuangan. Hal tersebut tentunya secara tidak langsung juga dapat berdampak pada kinerja atau proses kegiatan Rumah Cemara itu sendiri seperti tumpang tindihnya *job description* atau kondisi ini tentunya dapat membuat seseorang memegang dua bidang pekerjaan secara bersamaan. Terkait proses pengembangan staff (*staff development*) yang sudah dilakukan Rumah Cemara dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kapasitas staffnya seperti mengikuti berbagai macam pelatihan les bahasa inggris dengan bekerja sama dengan lembaga kursus bahasa inggris.

Selanjutnya, setiap lembaga tentunya memiliki kualifikasi-kualifikasi khusus dalam merekrut pengurus baru, *volunteer* ataupun mahasiswa yang magang agar dapat bekerja sama dengan baik dengan seluruh komponen yang ada di dalam lembaga. Situasi tersebut merupakan kekurangan dari Lembaga Rumah Cemara sendiri dikarenakan yang berjalan selama ini lembaga sendiri tidak memiliki kualifikasi

husus terkait bidang-bidang yang mereka inginkan untuk diisi oleh *volunteer* ataupun magang. Hal tersebut tidak jarang membuat beberapa *volunteer* ataupun mahasiswa yang baru magang tidak mengetahui apa yang harus dilakukannya karena belum dipaparkan secara menyeluruh bagaimana situasi yang akan dihadapi nantinya pada saat awal perekrutan.

Berikut ini akan dipaparkan hasil analisis SWOT terhadap kondisi HRD di Rumah Cemara, yaitu:

1. Strength
 - a. Rumah Cemara memiliki rasa kekeluargaan yang sangat erat
 - b. Memiliki sarana dan prasarana yang menunjang produktivitas dan pengembangan staff.
 - c. Memiliki program atau event besar yang menarik dan inovatif.
2. Weakness
 - a. Tidak adanya proses penerimaan *volunteer* atau magang secara terstruktur
 - b. Belum memiliki panduan dan kualifikasi mutlak sebagai syarat penerimaan *volunteer* maupun magang
 - c. Divisi HRD berada satu divisi bersama bagian administrasi dan keuangan Rumah Cemara.
3. Opportunity

Banyak masyarakat yang berminat untuk menjadi volunter atau magang di Rumah Cemara terutama mahasiswa.
4. Threat

Perlunya kualifikasi tetap untuk perekrutan dan panduan sebagai *volunteer* ataupun magang. Serta sebaiknya terdapat beberapa divisi yang membutuhkan *volunteer* maupun magang diisi oleh orang-orang yang memang kompeten pada bidangnya.

Mengacu pada proses analisis SWOT selanjutnya rekomendasi yang dapat diberikan oleh praktikan kepada lembaga Rumah Cemara yakni dijabarkan sebagai berikut:

1. Melakukan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) dalam rangka penyusunan buku panduan dan pembuatan kualifikasi atau syarat mutlak untuk *volunteer* ataupun magang. Rekomendasi ini dipilih karena buku panduan dan pembuatan kualifikasi atau syarat mutlak untuk *volunteer* ataupun magang merupakan salah satu hal yang penting dalam pelaksanaan kerja di Rumah Cemara. Hal tersebut perlu dibuat sebagai acuan atau panduan dalam menjalankan tugas yang disediakan lembaga oleh *volunteer* maupun magang. Sehingga *volunteer* maupun magang yang didapatkan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pihak Rumah Cemara.
2. Rekomendasi merancang program atau event baru yang lebih menarik dan inovatif agar Rumah Cemara lebih dikenal lagi oleh masyarakat luas sehingga mengurangi stigma. Terlebih Rumah Cemara memiliki sarana dan prasarana yang menunjang produktivitas dan pengembangan staff.
3. Rekomendasi untuk pengadaan divisi *Human Resource Development* (HRD) secara terpisah, alasan rekomendasi intervensi ini dipilih karena divisi HRD memiliki peranan penting dalam proses pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) lembaga.

Proses *assessment* yang dilakukan untuk aspek *Human Resources Development* dengan cara wawancara kepada koordinator divisi HRD yaitu Kang Ridwan dan staff

Rumah Cemara. Hasil assesment yang didapat yaitu HRD berada satu divisi dengan administrasi dan keuangan. Hal tersebut dikarenakan donatur yang tidak memberikan donasi untuk kegiatan HRD. Kemudian saat ini banyak sekali masyarakat yang ingin menjadi *volunteer* terutama mahasiswa namun, Rumah Cemara tidak mempunyai panduan untuk menjadi *volunteer*. Oleh karena itu, Rumah Cemara memerlukan panduan dan syarat kualifikasi untuk calon *volunteer* agar mendapatkan yang berkompeten dalam bidangnya sesuai dengan kebutuhan di Rumah Cemara.

Berdasarkan hasil assessment dan rekomendasi yang mengacu pada analisis SWOT. Maka didapatkan fokus yang dirasa sangat penting dan hal tersebut menjadi salah satu kekurangan lembaga ini, yaitu tidak adanya sistem perekrutan *volunteer* maupun magang. Sistem perekrutan juga belum ada syarat kualifikasi mutlak terhadap calon *volunteer* maupun magang sesuai bagaimana kriteria yang diinginkan oleh pihak lembaga. Langkah perekrutan sendiri juga merupakan intervensi yang dilakukan pada praktikum ini. Maka dilakukanlah pembuatan kualifikasi syarat mutlak bagi *volunteer* maupun magang untuk membantu divisi-divisi kepengurusan yang kekurangan Sumber Daya Manusia dan divisi yang memiliki kegiatan atau program besar.

Dari beberapa rekomendasi yang diajukan bagi lembaga Rumah Cemara selanjutnya praktikan memilih melakukan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) dalam rangka pembuatan buku panduan dan kualifikasi *volunteer* maupun magang sebagai bagian dari proses intervensi dalam kegiatan praktikum ini. Dalam prosesnya, Praktikan divisi *Human Resource Development* (HRD) bekerja sama dengan staff dari Rumah Cemara dan praktikan lainnya, yang berada pada aspek sistem informasi dalam rangka memfasilitasi dan membantu dalam pengeditan dan penyebaran

informasi di media. Hasil dari bentuk intervensi adalah terbuatnya buku panduan dan syarat kualifikasi mutlak *volunteer* maupun magang yang juga nantinya dapat dipublikasikan melalui website lembaga, halaman Facebook, Instagram, sosial media yang dimiliki. Hal itu sangat membantu lembaga khususnya pada saat memang nantinya membutuhkan *volunteer* maupun magang dalam melaksanakan tugas maupun fungsi yang dibutuhkan oleh Rumah Cemara.

Alasan mengapa memilih intervensi tersebut karena pada dasarnya lembaga sangat memerlukan sebuah buku panduan dan kualifikasi untuk *volunteer* dan magang. Buku panduan dan kualifikasi untuk *volunteer* dan magang perlu dibuat sebagai acuan atau panduan bagi *volunteer* dan magang dalam menjalankan tugas yang disediakan lembaga. Kemudian pihak dari Rumah Cemara pun ingin mempunyai buku panduan dan kualifikasi untuk *volunteer* ataupun magang secara terstruktur, agar mendapatkan *volunteer* maupun magang yang berkompeten dalam bidang yang dibutuhkan oleh Rumah Cemara. Kurang lebih bentuk kualifikasi *volunteer* di Rumah Cemara secara umum seperti ini, yaitu minimal pasif b. Inggris, mampu mengoperasikan microsoft office, bersedia dengan deadline, berani dan bertanggung jawab, minimal ada pengalaman dalam bidang yang dibutuhkan oleh Rumah Cemara. Kemudian terdapat syarat lain yang nantinya akan disesuaikan kembali dengan bidang khusus apa yang dikehendaki oleh pihak lembaga.

Menurut divisi *Human Resource Development* (HRD) Rumah Cemara terdapat poin aturan yang sangat harus ditaati oleh pelamar (*Volunteer*) yang diterima atau staff Rumah Cemara yakni terkait larangan penggunaan alkohol di tempat kerja, penggunaan obat-obatan dan zat terlarang, dan penggunaan senjata dan senjata api dilingkungan tempat bekerja.

Kegiatan praktikum manajemen pelayanan sosial bidang *Human Resource Development* (HRD) telah terlaksananya proses FGD dalam proses penyusunan buku panduan dan kualifikasi untuk *volunteer* dan magang. Pelaksanaan intervensi ini telah melibatkan staff Rumah Cemara sebagai peserta kegiatan FGD dan seluruh praktikan. Walaupun intervensi sudah terlaksana, intervensi yang dilaksanakan masih dirasa kurang optimal karena belum melibatkan semua pihak. Faktor pendorong dalam pelaksanaan intervensi ini adalah adanya keinginan yang kuat dari pihak HRD dan staff lainnya dalam menyusun buku panduan dan kualifikasi *volunteer* dan magang. Sedangkan untuk faktor penghambat dalam kegiatan intervensi ini adalah sulit dalam pencarian kata yang tepat untuk kualifikasi syarat menjadi *volunteer* maupun magang di Rumah Cemara.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *assessment* praktikan di bidang HRD terhadap lembaga Rumah Cemara didapatkan fokus yang dirasa sangat penting dan hal tersebut menjadi salah satu kekurangan lembaga ini, yaitu sistem perekrutan *volunteer* maupun magang di Lembaga Rumah Cemara yang belum ada syarat kualifikasi terhadap calon *volunteer* maupun magang dan bukun panduan sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pihak lembaga Rumah Cemara. Maka dari itu, membuat buku panduan dan penyusunan syarat kualifikasi terhadap calon *volunteer* maupun magang merupakan suatu langkah intervensi yang dilakukan oleh praktikan. Hal tersebut berguna sebagai tahap awal untuk perekrutan dalam calon *volunteer* maupun magang.

Ditinjau dari aspek *Human Resource Development* (HRD) praktikum ini dapat dijadikan sebagai salah satu media dalam rangka pengembangan staff lembaga. Rekomendasi yang diberikan khususnya dari

bidang HRD adalah adanya kualifikasi mutlak yang diperuntukkan dalam tahapan awal perekrutan *volunteer* maupun magang. Kemudian kedepannya setelah adanya syarat kualifikasi untuk *volunteer* maupun magang tersebut dilaksanakan dengan baik agar dapat membantu kegiatan yang dilakukan oleh lembaga Rumah Cemara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini praktikan ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, serta bimbingan sehingga praktikan dapat menyelesaikan penulisan Artikel Praktikum Manajemen Lembaga Pelayanan Sosial. Praktikan menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT karena berkat nikmat sehat-Nya lah praktikan dapat mengerjakan Artikel Praktikum Manajemen Lembaga Pelayanan Sosial ini hingga selesai.
2. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayangnya kepada praktikan serta segala macam bentuk semangat yang tak terhingga yang selalu diberikannya kepada praktikan.
3. Ibu Risna Resnawaty. S.Sos., M.Si, selaku Koordinator Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran.
4. Tim Dosen Praktikum Manajemen Lembaga Pelayanan Sosial yang telah memberikan bimbingan dalam Praktikum Manajemen Lembaga Pelayanan Sosial ini.
5. Bapak Dr. H. Soni Akhmad Nurhaqim, S.Sos, M.Si yaitu yang selaku Koordinator Praktikum Manajemen Lembaga Pelayanan Sosial 2017.
6. Ibu Meilanny Budiarti S. S.Sos. S.H. M.Si selaku supervisor

SHARE: SOCIAL WORK JURNAL	VOLUME: 7	NOMOR: 2	HALAMAN: 1 - 79	ISSN:2339 -0042 (p) ISSN: 2528-1577 (e)
------------------------------	-----------	----------	-----------------	--

- praktikan dalam Praktikum Manajemen Lembaga Pelayanan Sosial 2017.
7. Segenap staf Rumah Cemara Bandung yang telah membantu dan bersedia menjadi tempat praktikum.
 8. Teman-teman Ilmu Kesejahteraan Sosial terutama angkatan 2015 yang telah banyak membantu praktikan dalam memberikan semangat dan dukungannya hingga praktikan dapat menyelesaikan penulisan laporan ini.

Semoga semua pihak yang telah memberikan segala doa, dukungan, dan dorongan kepada praktikan selama ini mendapat balasan dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Thomas Wolf, 1990, *Managing a Nonprofit Organization*. Prentice Hall Press, New York; hal; 290-294.
- Robert W. Weinbach, 1994, *The Social Worker as Manager, Theory and Practice*, 2nd Edition Allyn & Bacon
- Hasenfeld, Yaheskel. 1983. *Human Service Organizations*. Prentice Hall.
- Encyclopedia of Social Work, 1995. 19th Edition, Book third, NASW Press
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi kesembilan jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks. Jakarta.
- Abidah.2012.<http://digilib.uinsby.ac.id/9961/5/bab%202.pdf>. Diakses pada tanggal 13 Januari 2018 pukul 10.30 WIB.
- Jangkung, Sri. 2013. Skripsi: *Dinamika Kebahagiaan Relawan Pusat Studi Dan Layanan Difabel (PSLD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. [http://digilib.uin-suka.ac.id/11705/1/BAB%20I%2C%](http://digilib.uin-suka.ac.id/11705/1/BAB%20I%2C%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTA)

[20V%2C%20DAFTAR%20PUSTA](http://digilib.uin-suka.ac.id/11705/1/BAB%20I%2C%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTA) KA.pdf. Diakses pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 08.00 WIB.

Wilson, John. 2000. *Volunteering*. Annual Review of Sociology

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/68783/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Diakses pada tanggal 26 Januari 2018 pukul 09.30 WIB.